**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ "ГОРОД БИКИН"**

**Бикинского муниципального района Хабаровского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **02.10.2018** | **№** | **141** |

**г. Бикин**

Об утверждении Положения о кадровом резерве на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», с целью своевременного качественного замещения вакантных должностей муниципальной службы и повышения эффективности муниципальной службы, администрация городского поселения «Город Бикин»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин».
2. Признать утратившими силу постановления главы городского поселения «Город Бикин» от 31.07.2006 № 34 «Об утверждении Положения о порядке зачисления в резерв на замещение муниципальных должностей муниципальной службы городского поселения «Город Бикин», от 03.03.2008 № 24 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин» (в ред. постановлений от 02.03.2011 № 42, от 11.04.2011 № 68).
3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава городского поселения М.В. Мануйлова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации городского поселения

«Город Бикин

от 04.10.2018\_ № 141\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве на должности муниципальной службы

администрации городского поселения «Город Бикин»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае».

1.2. Положение определяет порядок формирования резерва на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин», порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв, а также порядок назначения на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин» из числа лиц, включенных в кадровый резерв.

1.3. Кадровый резерв на должности муниципальной службы администрации городского поселения «Город Бикин» (далее - кадровый резерв) представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по должностям муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв.

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения должностей муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин» (далее – должности муниципальной службы);

- улучшения качественного состава муниципальных служащих администрации городского поселения «Город Бикин»;

- своевременного удовлетворения потребности администрации городского поселения «Город Бикин» в кадрах;

- повышения мотивации граждан к поступлению на муниципальную службу.

Работа с кадровым резервом осуществляется в целях:

- повышения уровня мотивации муниципальных служащих к профессиональному росту;

- улучшения результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих;

- повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих;

- сокращения периода адаптации муниципальных служащих при назначении на новую должность.

1.5. Кадровый резерв формируется на принципах:

- объективности (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);

- добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласности в формировании и работе с кадровым резервом.

Включение в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам.

1.6. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы высшей, ведущей и старшей группы должностей.

1.7. Кадровый резерв формируется сроком на три года на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в персонале администрации городского поселения «Город Бикин».

Отборочные конкурсные мероприятия могут включать в себя как проведение собеседования с кандидатами на включение в резерв, тестирование, так и конкурс документов. Перечисленные процедуры могут быть использованы как по отдельности, так и совместно.

1.8. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц отдельно по каждой группе должностей в соответствии с п. 1.6 Положения, в соответствии с действующей на момент формирования структурой администрации. Решение о дополнении кадрового резерва и исключении из него оформляется распоряжением администрации городского поселения «Город Бикин».

1.9. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом муниципальных служащих выполняет общий отдел администрации городского поселения «Город Бикин» (далее – общий отдел).

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. В кадровый резерв включаются:

2.1.1. Граждане, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы:

а) по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

б) по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, с согласия указанных граждан.

2.1.2. Муниципальные служащие, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста:

а) по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

б) по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, с согласия указанных муниципальных служащих;

в) по результатам аттестации в соответствии с пунктом 3 статьи 18 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», с согласия указанных муниципальных служащих.

2.1.3. Муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы в результате сокращения численности (штата) работников администрации городского поселения «Город Бикин», с их согласия.

2.2. Муниципальные служащие (граждане), которые указаны в подпункте б) пункта 2.1.1. и подпункте б) пункта 2.1.2. настоящего Положения и не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии, с их согласия, включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась вакантная должность муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.3. Муниципальные служащие, которые указаны в подпункте в) пункта 2.1.2. настоящего Положения и которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией соответствующими замещаемой должности муниципальной службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв в течение одного месяца после проведения аттестации.

2.4. Муниципальные служащие, указанные в подпункте 2.1.3. настоящего Положения, включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность муниципальной службы.

2.5. Включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв оформляется правовым актом администрации городского поселения «Город Бикин» с указанием конкретных должностей, на которые они могут быть назначены. Назначение лица, включенного в кадровый резерв на конкретную должность муниципальной службы, на иную резервную должность допускается в пределах одной группы должностей.

3. КОНКУРС НА ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

3.1. Конкурс на включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв (далее - конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

3.2. Кадровая работа, связанная с организацией и обеспечением проведения конкурса, осуществляется общим отделом.

3.3. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие иным установленным законодательством Российской Федерации о муниципальной службе требованиям к муниципальным служащим. Муниципальный служащий вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

3.4. Конкурс проводится конкурсной комиссией, образованной в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин», утвержденным решением Совета депутатов городского поселения «Город Бикин» от 27.06.2017 № 20.

3.5. Конкурс заключается в оценке профессиональных и личностных качеств каждого муниципального служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе и допущенного к участию в нем (далее - кандидат), исходя из квалификационных требований для замещения соответствующих должностей муниципальной службы.

3.6. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в администрацию городского поселения «Город Бикин»:

3.6.1. Личное заявление;

3.6.2. Собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.05.2005 № 667-р, с фотографией размера 6х4;

3.6.3. Копию паспорта или заменяющего его документа (с предъявлением подлинника);

3.6.4. Документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

- копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

- копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

- документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению.

3.6.5. Муниципальный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв, подает заявление на имя представителя нанимателя.

3.7. Муниципальный служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, а также требованиям к муниципальным служащим, установленным законодательством Российской Федерации и Хабаровского края о муниципальной службе.

3.8. Муниципальный служащий не допускается к участию в конкурсе в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

3.9. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске муниципального служащего (гражданина) к участию в конкурсе.

3.10. Муниципальный служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе в соответствии с пунктом 3.7., 3.8. или 3.9. настоящего Положения, информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. Муниципальный служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается представителем нанимателя. Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

3.12. Администрация городского поселения «Город Бикин» не позднее чем за 10 календарных дней до даты проведения конкурса размещает на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме.

3.13. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, предоставленных ими, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям муниципальной службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.

3.14. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа её членов. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

3.15. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы либо отказа во включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв.

3.16. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

3.17. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте администрации городского поселения «Город Бикин» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3.18. По результатам конкурса не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается правовой акт администрации городского поселения «Город Бикин» о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

3.19. Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии, содержащая решение конкурсной комиссии об отказе во включении кандидата в кадровый резерв, выдается общим отделом кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее чем через три дня со дня подачи заявления.

3.20. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.21. Документы муниципальных служащих (граждан), не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в общем отделе, после чего подлежат уничтожению.

3.22. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

4.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, является составной частью сложившейся в администрации городского поселения «Город Бикин» системы подготовки и переподготовки кадров и предусматривается при формировании бюджета.

4.2. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по индивидуальному плану самоподготовки, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

В индивидуальном плане самоподготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;

- решение отдельных вопросов по профилю должности;

- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности муниципальной службы, на которую состоит в резерве.

4.3. Руководители структурных подразделений администрации городского поселения «Город Бикин» осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв в курируемые подразделения.

4.4. План индивидуальной самоподготовки разрабатывается руководителем структурного подразделения, в котором находится должность, подлежащая замещению из кадрового резерва, согласовывается начальником общего отдела администрации и утверждается главой городского поселения «Город Бикин».

4.5. Общий отдел администрации городского поселения «Город Бикин»:

- ведет учет информации о лицах, включенных в кадровый резерв;

- организует изучение федеральных законов, нормативно-правовых актов Правительства Хабаровского края и администрации городского поселения «Город Бикин» лицами, зачисленными в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы, путем проведения обучающих семинаров и встреч либо размещением перечня законодательных актов в специальном разделе на официальном сайте администрации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

- организует взаимодействие лиц, включенных в кадровый резерв с руководителями структурных подразделений, в которых имеется резервная должность;

- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

5. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА, ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

5.1. При наличии в администрации городского поселения «Город Бикин» вакантной должности муниципальной службы назначение на нее муниципального служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя (работодателя).

5.1.1. Муниципальный служащий (гражданин), состоящий в кадровом резерве, при наличии в администрации городского поселения «Город Бикин» вакантной должности муниципальной службы имеет преимущественное право назначения на указанную должность.

5.1.2. При наличии в администрации городского поселения «Город Бикин» вакантной должности муниципальной службы, если в кадровый резерв для ее замещения включено несколько муниципальных служащих (граждан), назначение на указанную должность осуществляется по решению представителя нанимателя (работодателя) с учетом профессиональных качеств, опыта работы, выполнения мероприятий индивидуального плана подготовки каждого из указанных лиц.

5.2. При отказе муниципального служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, от предложений вакантной должности либо при отсутствии в кадровом резерве кандидатов на замещение вакантной должности вакантная должность муниципальной службы замещается в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

5.3. Основаниями для исключения муниципального служащего из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы, для замещения которых муниципальный служащий включен в кадровый резерв;

в) совершение дисциплинарного проступка, за который к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 части 1 статьи 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в том числе за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;

г) увольнение с муниципальной службы, за исключением случаев, указанных в пункте 1 части 3 статьи 11 Закона Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»;

д) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

5.4. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы, для замещения которых гражданин включен в кадровый резерв;

в) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

г) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

д) наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу и подтвержденного заключением медицинской организации;

е) достижение предельного возраста пребывания на муниципальной службе, установленного частью 2 статьи 13 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

ж) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на муниципальную службу, по приговору суда, вступившему в законную силу;

з) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

и) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

к) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

л) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

5.5. Отсутствие письменного отказа либо письменного согласия муниципального служащего (гражданина) от предложения по замещению вакантной должности в течение 14 календарных дней со дня его письменного уведомления признается официальным отказом от предложенной должности.

5.6. Исключение муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя). В течение 14 календарных дней со дня принятия указанного правового акта муниципальному служащему (гражданину) направляется письменное уведомление о его исключении из кадрового резерва.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_